

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARIFINDO MANDIRI PATI
TAHUN 2020**



**Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Strata I
pada Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu
Pendidikan**

**Oleh:
DIAN WIDYASTUTI
A210170255**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ARIFINDO MANDIRI PATI TAHUN 2020
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Dian Widyastuti

A210170255

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji Oleh:

Surakarta, 27 Mei 2021


(Drs. Djoko Suwandi, M.Pd)

NIDN 0606085801

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARIFINDO MANDIRI PATI TAHUN 2020

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

DIAN WIDYASTUTI
A210170255

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 15 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Joko Suwandi, S.E., M.Pd**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Wafrotur Rohmah, S.E., MM**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Sabar Narimo, MM., M.Pd**
(Anggota II Dewan Penguji)



Surakarta, 15 Juni 2021

Prof. Dr. Harun Joko Prayitno, M. Hum
NIP. 196504281993031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Juni 2021



Dian Widvastuti
A210170255

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARIFINDO MANDIRI PATI TAHUN 2020

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati; 2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati; 3) pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan perolehan data dari angka. Populasi pada penelitian ini berjumlah 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diketahui atas dasar perhitungan yang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,226 > 2,030$) dan taraf signifikansi diketahui sebesar $0,000 < 0,05$, sumbangan relatif sebesar 66,9% serta sumbangan efektif sebesar 45,3%; 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 2,030$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing sebesar 33,1% dan 22,5%; 3) Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar perhitungan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $36,849 > 3,26$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,678 menerangkan bahwa kompetensi dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8% sementara 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

The objectives to be achieved in this study are to determine: 1) the effect of competence on the performance of employees of PT. Arifindo Mandiri Pati; 2) the effect of compensation on the performance of employees of PT. Arifindo Mandiri Pati; 3) the influence of competence and compensation on the performance of employees of PT. Arifindo Mandiri Pati. This research is a type of quantitative research with data acquisition from numbers. The population in this study amounted to 38 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that: 1) Competence has a significant effect on employee performance by knowing that on the basis of calculations, the results obtained are $t_{count} > t_{table}$ ($6.226 > 2.030$) and the significance level is $0.000 < 0.05$, the relative contribution is 66.9% and the effective contribution. by 45.3%; 2) Compensation has a significant effect on employee performance with the value of $t_{count} 3.972 > t_{table} 2.030$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, the relative contribution and effective contribution of 33.1% and 22.5%, respectively; 3) Competence and compensation have a significant effect on employee performance. Based on the calculation of the F test, the value of $F_{count} > F_{table}$ is $36,849 > 3.26$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination in this study of

0.678 explains that competence and compensation have an effect on employee performance of 67.8% while 32.2% is influenced by other variables.

Keywords: competence, compensation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Industri bisnis yang berkembang pesat seiring berjalannya waktu menyebabkan perusahaan semakin kompetitif dalam mempertahankan kelangsungan usahanya. Peran penting SDM dalam suatu perusahaan dengan memberikan berupa sumbangsih ide kreatif, sumber tenaga, dan bakat yang perusahaan butuhkan dalam mencapai tujuan yang lebih terarah. Perihal mempertahankan perusahaan supaya mampu bersaing dengan perusahaan lain, tentunya setiap perusahaan berupaya agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Pemimpin perusahaan perlu mencari cara dan solusi yang bertujuan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja tersebut mencerminkan sebuah kesenangan individu dalam menjalankan pekerjaannya supaya terselesaikan dengan cepat dan tepat.

Menurut (Hardiasyah & Mas, 2019) Kinerja menjadi gambaran kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga akan memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan. Kinerja yang baik adalah kesesuaian kinerja dengan standar operasional perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik setiap individu bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan setiap karyawan yang memiliki kinerja baik secara tidak langsung membantu memberikan kontribusi besar pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Sami'an, 2013) bahwa seorang karyawan dengan kinerja kerja yang tinggi dan bagus bisa mendorong tercapainya *goals* dari perusahaan yang telah disusun.

Rendahnya kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri terjadi mulai terjadi tahun 2020 dimana wabah Covid-19 mulai masuk di negara Indonesia mengakibatkan harus melakukan *lockdown* selama waktu yang telah ditentukan sehingga penjualan perusahaan ikut menurun hingga sekarang. Di masa pandemi sekarang ini meskipun banyak kegiatan yang menggunakan sistem online yang pastinya membutuhkan jaringan internet atau kuota harusnya dapat meningkatkan penjualan produk perusahaan namun kenyataannya penjualan produk perusahaan menurun. Penyebab penurunan penjualan produk perusahaan dikarenakan harga

produk kuota yang dianggap mahal sehingga masyarakat diluar sana lebih memilih untuk memasang wifi dirumah. Sehingga pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai harapan dengan pekerjaan yang dilakukannya dan penambahan tugas serta jam kerja. Selain faktor kompensasi yang menjadikan penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu faktor kompetensi dimana seharusnya setiap tahun dilakukan penilaian kompetensi karyawan untuk beberapa tahun ini tidak lagi dilakukan sehingga menyebabkan karyawan kurang memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi diartikan sebagai perilaku yang diperlihatkan karyawan diiringi potensi yang dimiliki guna menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dan efektif dibanding potensi bekerja pada umumnya (Trisliatanto, 2016). Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila dalam diri karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dan disertai adanya dukungan dari perusahaan yang memberikan kesejahteraan pada karyawannya.

Pada kenyataannya suatu kinerja tidak hanya didukung oleh faktor kompetensi karyawannya dikarenakan alasan setiap individu dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan uang dan memneuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja, karyawan akan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Dengan pemberian kompensasi, setiap individu yang bekerja merasa dihargai atas pekerjaan yang menjadi tugasnya sehingga karyawan termotivasi untuk giat bekerja supaya kinerjanya untuk perusahaan meningkat. Pemberian kompensasi kepada karyawan dianggap sebagai biaya pengeluaran perusahaan dengan harapan karyawan memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian imbalan menjadi hal yang harus perusahaan berikan sebagai bentuk penghargaan dan pelayanan kepada karyawan. Kesejahteraan karyawan bagi karyawan merupakan hak yang seharusnya mereka terima dan kesejahteraan karyawan diukur dari kompensasi (Indriyani et al., 2019).

PT Arifindo Mandiri Pati yang merupakan agen distributor resmi Telkomsel. Kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri tentunya dilihat dari hasil kerja setiap individu yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab mengenai pekerjaannya. Dasar dari keberhasilan atau kemajuan sebuah bisnis terletak pada

sumber daya manusia yang dimiliki, untuk itu perusahaan harus selektif dan penuh pertimbangan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif dan yang mampu meningkatkan pengetahuan tentang operasional bisnis serta mampu memahami tujuan dan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dimulai pada saat melakukan perekrutan sumber daya manusia hingga penempatan ke bagian yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut.

Uraian diatas memberikan ketertarikan pada penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati Tahun 2020”.

2. METODE

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pengujian digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel dengan data berupa angka dan dijabarkan dalam statistika. Penelitian ini dilakukan di kantor cabang PT. Arifindo Mandiri yang ada di kota Pati. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Arifindo Mandiri yang berjumlah 38 orang. Dikarenakan jumlah karyawan yang hanya sedikit maka seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Semua anggota populasi yang dijadikan anggota sampel dinamakan teknik sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti adalah kuesioner yang telah dilakukan uji coba terlebih dahulu dan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Model regresi yang diteliti harus memenuhi asumsi klasik regresi linier berganda, oleh karena itu variabel perlu diuji normalitas, linieritas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t-test, uji koefisien determinasi, sumbangan efektif dan sumbangan relatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase 61%. Hal tersebut sesuai dengan karakteristik perusahaan yang bergerak dibidang distributor dimana membutuhkan

pengenalan dan penawaran produk ke masyarakat. Karakteristik berdasarkan usia bahwa 50% adalah karyawan yang berada diusia dari 26 tahun hingga 32 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif manusia dalam bekerja. Sementara berdasarkan pendidikan terakhir bahwa 64% adalah lulusan SMA/SMK disusul dengan lulusan Sarjana dengan persentase 25%. Atas dasar persentase tersebut menerangkan bahwa perusahaan tempat penelitian mensyaratkan tingkat pendidikan minimal karyawan adalah SMA/SMK.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier $Y = -11,819 + 0,502X_1 + 0,525X_2$. Atas dasar persamaan regresi tersebut terlihat bahwa variabel independent bernilai positif yang artinya variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis pertama menunjukkan hasil koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,502 atau bernilai positif, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kompetensi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t pada variabel kompetensi diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,226 > 2,030$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta sumbangan relatif sebesar 66,9% dan sumbangan efektif sebesar 45,3%. Atas dasar perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa “kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dusauw, 2016), (Rahayuningsih, 2017), (Jyaningrum et al., 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi secara positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis kedua menunjukkan hasil koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,525 atau bernilai *positive*, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kompetensi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t pada variabel kompetensi diperoleh hasil nilai $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 2,030$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta sumbangan relatif sebesar 33,1% dan sumbangan efektif sebesar 22,5%. Atas dasar perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa “kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hadiyanto, 2013); (Nawa & Kempa, 2017); (Wijaya & Andreani, 2018) yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara positive dan significant.

3.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis ketiga menunjukkan hasil uji F diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $36,849 > 3,26$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000. Atas dasar perhitungan tersebut dapat meneakan bahwa “kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri Pati”. Nilai *R square* pada penelitian ini sebesar 0,678 atau 67,8% yang menerangkan bahwa ada pengaruh positif kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati. Sumbangan efektif tiap prediktor yaitu kompetensi 45,3% sementara kompensasi 22,5%.

Tabel 1. Hasil Output SPSS Uji Autokorelasi

<i>Hasil Uji Koefisien Determinasi</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,823 ^a	,678	,660	2,559
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi				

Dari tabel analisis diatas nilai R² sebesar 0,678 menunjukkan bahwa kombinasi variable kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati sebesar 67,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian dari (Armaniah, 2018) dan (Nurlita et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Arifindo Mandiri Pati diperoleh data-data yang telah dianalisis dan dibahas pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati dengan sumbangan efektif sebesar 45,3%; 2) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati dengan sumbangan efektif sebesar 22,5%; 3) Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arifindo Mandiri Pati dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 67,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*.
- Dusauw, A. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 511–521.
- Hadiyanto, D. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Universitas Balikpapan*, 1(1), 1–14.
- Hardiasyah, & Mas, N. (2019). Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 30–42.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cej.2014.10.020><http://dx.doi.org/10.1016/j.apcatb.2013.08.019><http://dx.doi.org/10.1016/j.tsf.2016.12.015>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa*. 8(1), 127–141.
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 16–26.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017)*, 5(3), 1–9.
- Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Profile and corresponding author : Yuni Nurlita adalah alumni Universitas Swadaya Gunung Jati PT X Cabang Cirebon merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) jasa . PT X Cabang Cirebon me. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 191–200.

Rahayuningsih, S. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)*. 702–711.

Sami'an, E. A. N. W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Daop IV Semarang. *Pendidikan Ilmu Sosial*, 23, No. 1(1), 10–14.

Trisliatanto, D. A. (2016). The Competency Development Model Based On Performance Orientation And Team Work. *The Competency Development Model Based on Performance Orientation and Team Work*, 18(2), 152–162. [https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.152–162](https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.152-162)

Wijaya, T., & Andreani, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorprii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>